

Wechselsverhalten der Manager

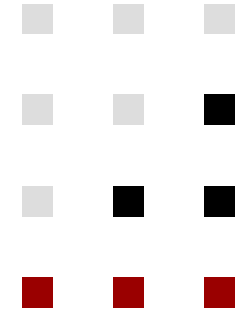
-Ergebnispräsentation-

18. LAB Managerpanel

in Zusammenarbeit mit

Wirtschafts
Woche
Juni 2009

**Autor: Marcel Derakhchan,
Dr. Klaus Aden**



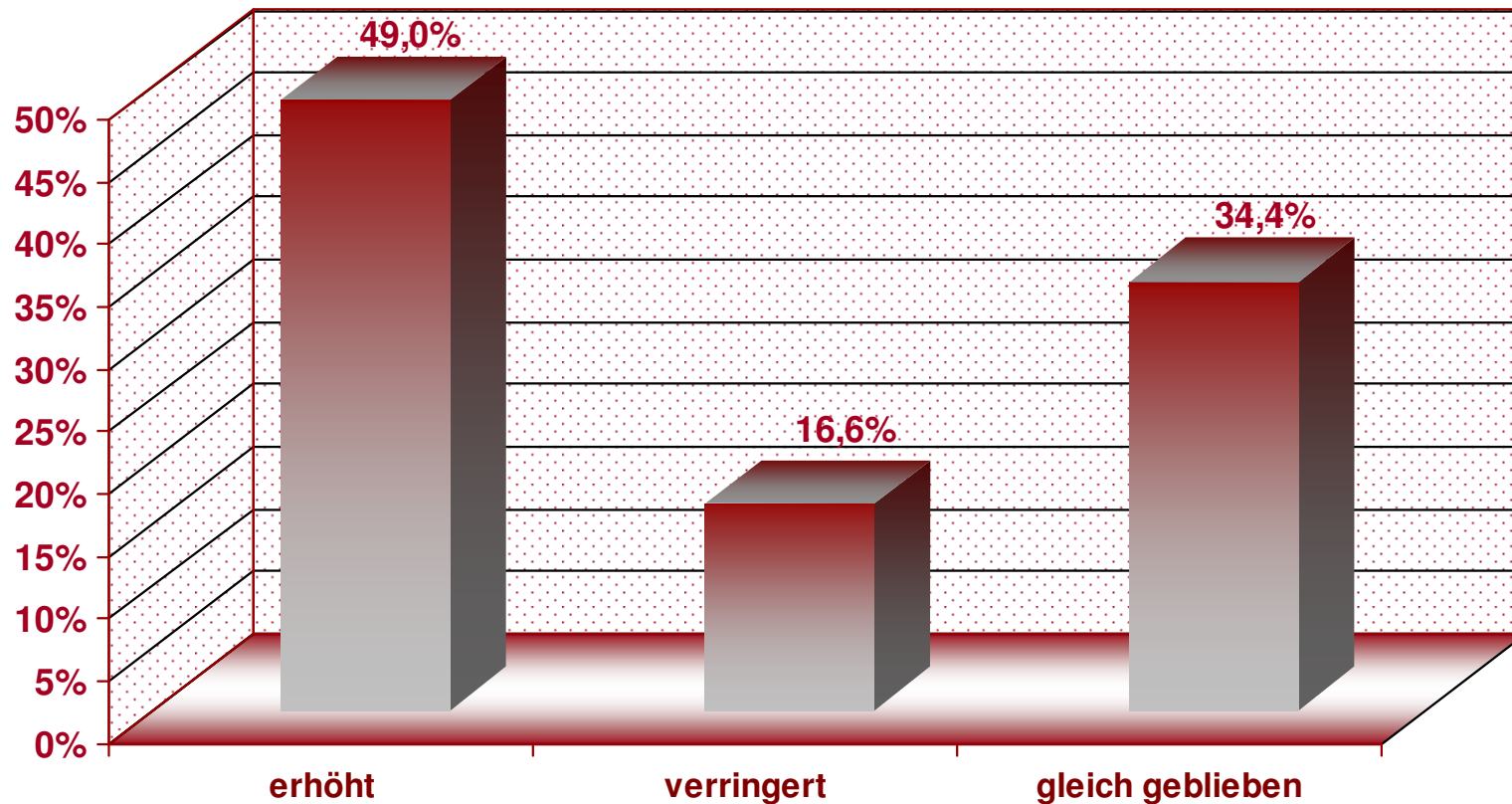
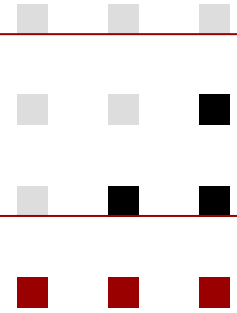
1. Wechselverhalten der Manager in Zeiten der Krise

- Ergebnischarts Seite 02
- Zitate Panelteilnehmer Seite 08
- Thesen/Kommentar Seite 11

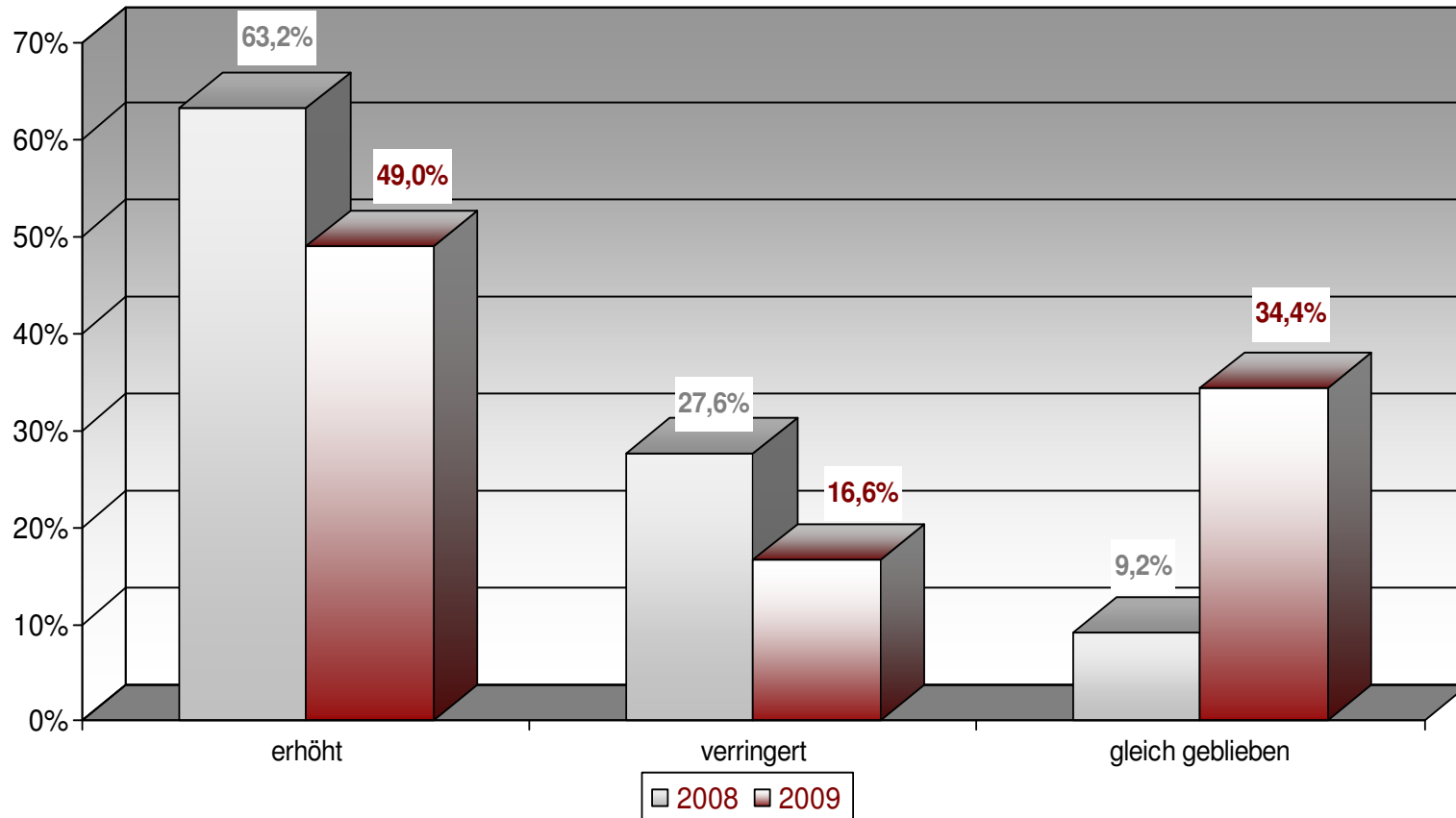
2. Statistische Daten Seite 14

3. Autoreninformation Seite 16

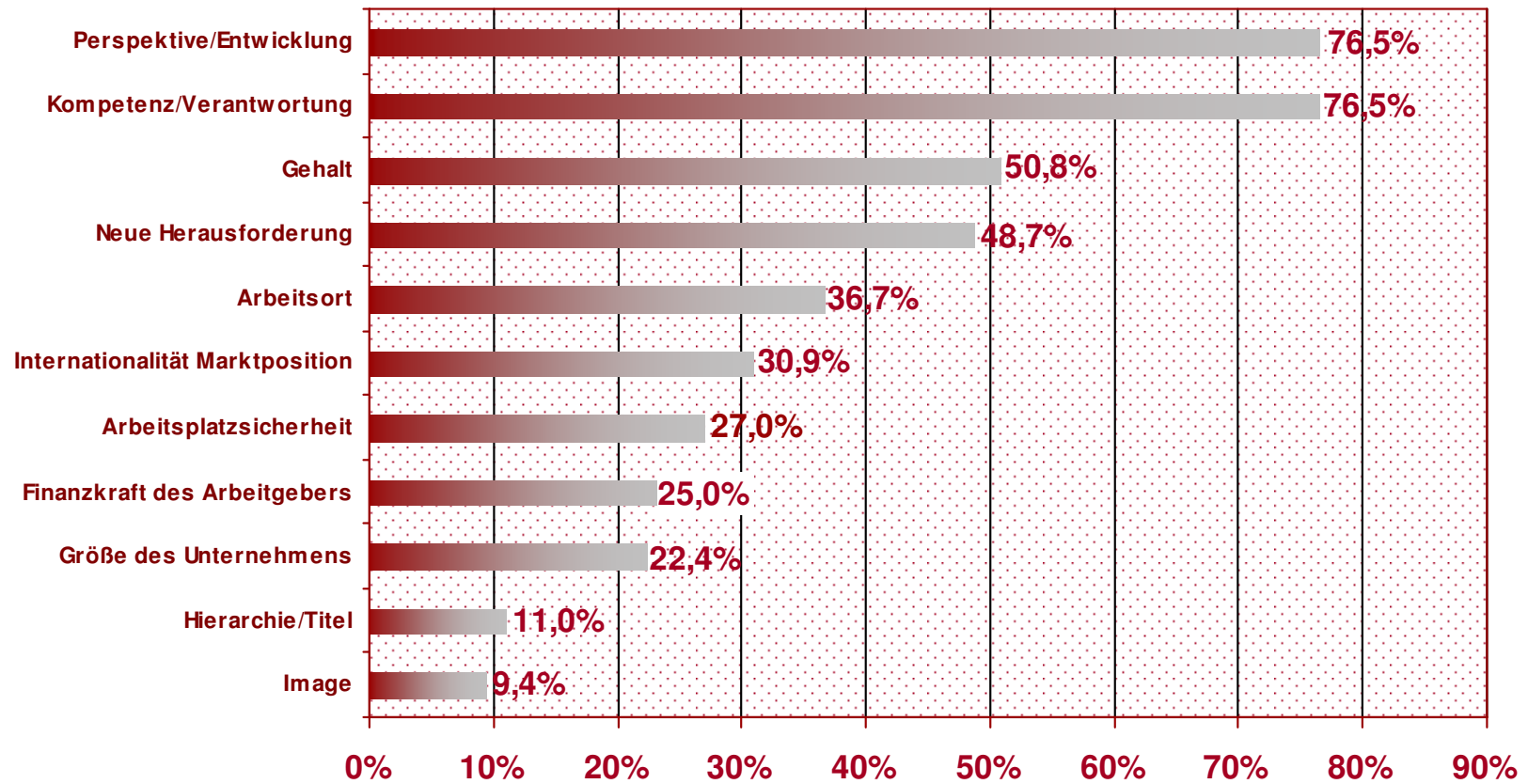
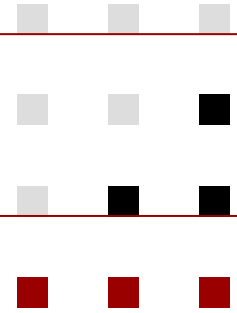
Frage 1: Inwieweit hat sich Ihre Wechselbereitschaft in den vergangenen 12 Monaten verändert?



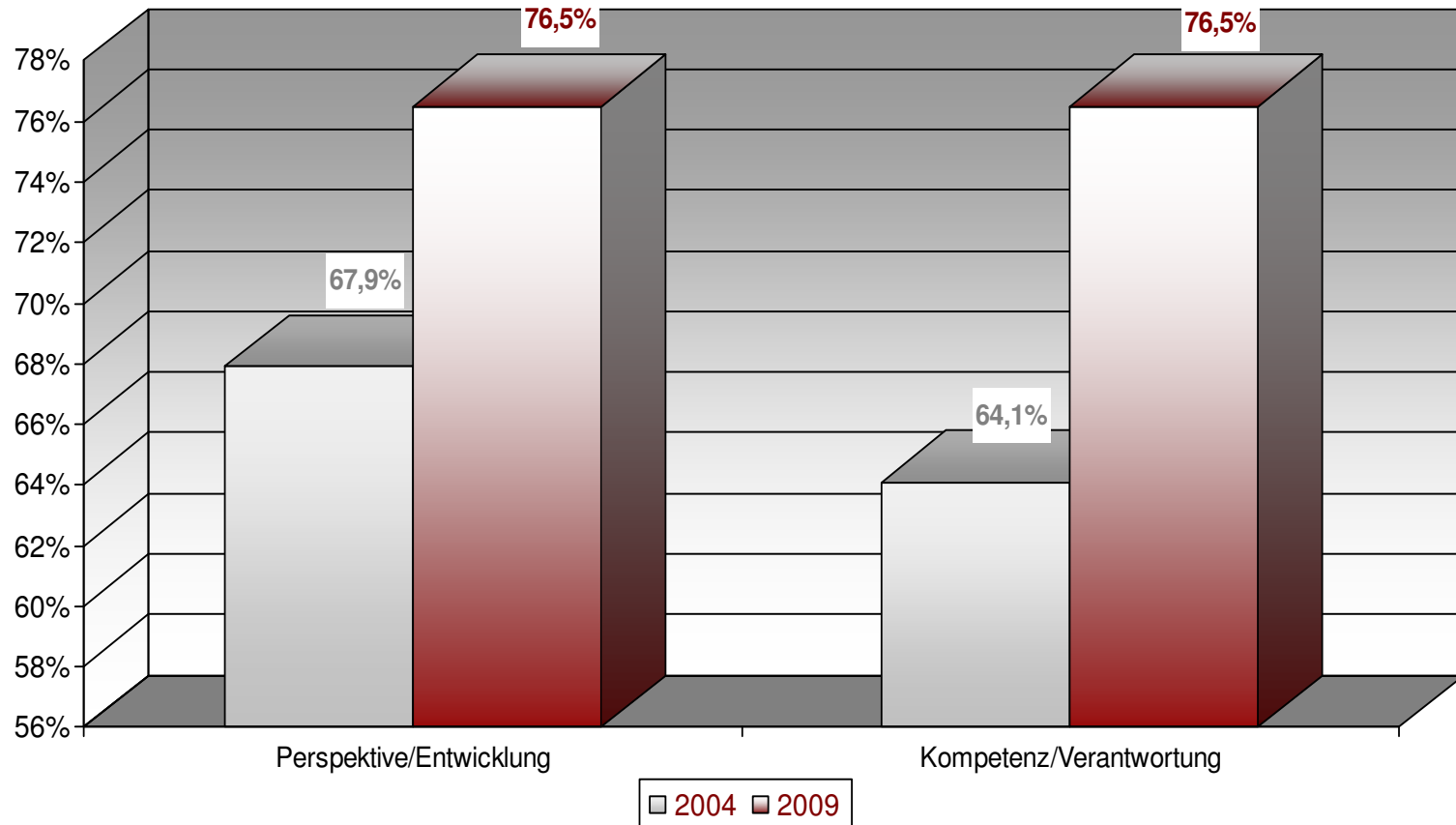
Frage 2: Inwieweit hat sich Ihre Wechselbereitschaft in den vergangenen 12 Monaten verändert?
Veränderung 2008 zu 2009



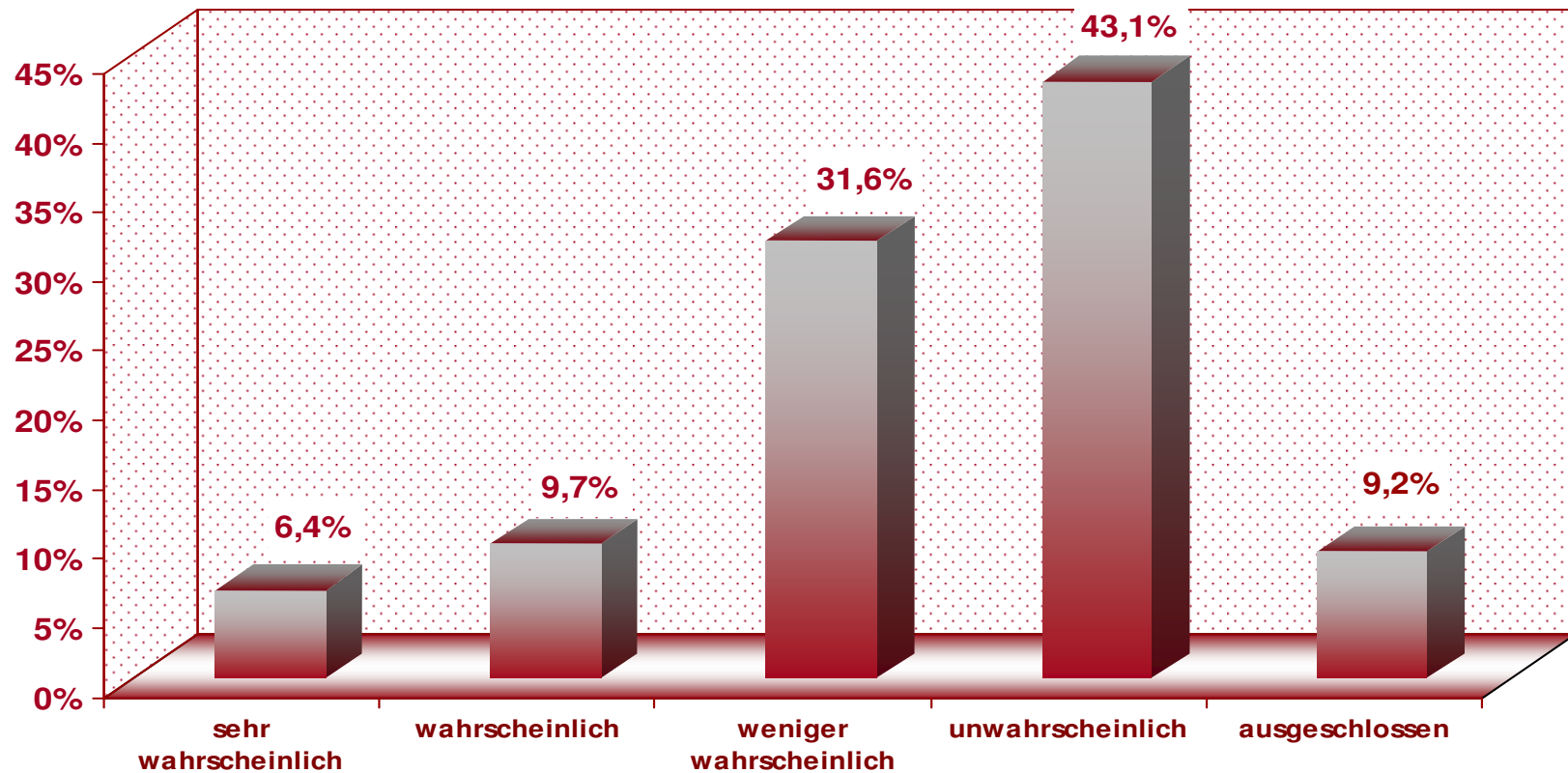
Frage 2: Was ist Ihnen bei der Bewertung einer neuen Stelle besonders wichtig (Mehrfachnennungen möglich)

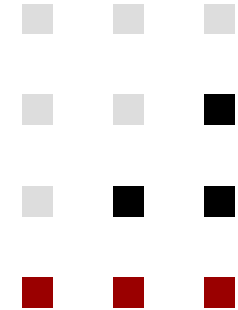


Frage 2: Was ist Ihnen bei der Bewertung einer neuen Stelle besonders wichtig (Mehrfachnennungen möglich)
Veränderung 2004 zu 2009



Frage 3: Für wie wahrscheinlich halten Sie den Verlust Ihres Arbeitsplatzes innerhalb der kommenden 12 Monate?





1. Wechselverhalten der Manager in Zeiten der Krise

- Ergebnischarts Seite 02
- Zitate Panelteilnehmer Seite 08
- Thesen/Kommentar Seite 11

2. Statistische Daten Seite 14

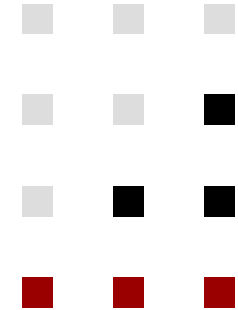
3. Autoreninformation Seite 16

zu Frage 2: Was ist Ihnen bei der Bewertung einer neuen Stelle besonders wichtig?

- *Gute Arbeitsatmosphäre, langfristige Unternehmensperspektive, überzeugendes Produkt auch langfristig, nachhaltige Unternehmensausrichtung, vielseitige Workforce/Diversity*
- *Eine erkennbar aus der aktuellen Krise abgeleitete bzw. aus ihr erlernte Strategie*
- *Inhalt und Perspektive sind die primären Motivationsfaktoren für einen Wechsel. Gehalt/Ort usw. sind wichtige Rahmenbedingungen, bei denen ich jedoch Kompromisse eingehen würde.*
- *Unternehmen mit höheren Hürden zum Geldmarkt neigen dazu ihre Ressourcen nur noch zu "verwalten". Es bleibt geringer Spielraum zur zukunftsorientierten Entwicklung von Chancen, damit verlieren Arbeitgeber an Attraktivität für innovative Mitarbeiter.*
- *Neue Positionen sind nur interessant, wenn sie einen Karriereschritt beinhalten und das Umfeld der Position finanziell und personell so ausgestattet ist, dass gutes Arbeiten mit hoher Wahrscheinlichkeit sehr erfolgreich ist.*
- *Wechselbereitschaft hat örtliche und persönliche Gründe; keine Ursache in der Wirtschaftskrise, diese reduziert meine Wechselbereitschaft eher.*
- *Unternehmerische Handlungsfreiheit*
- *Unternehmerische Entscheidungsfreiheit*

zu Frage 3: Für wie wahrscheinlich halten Sie den Verlust Ihres Arbeitsplatzes innerhalb der kommenden 12 Monate?

- *Die globale Finanzkrise wirft ihre Schatten in alle Branchen. Insbesondere für leitende Angestellte ist die Wahrscheinlichkeit gestiegen, den Arbeitsplatz zu verlieren.*
- *Früher hätte ich mit ausgeschlossen geantwortet, heute gibt es eine erhebliche wirtschaftliche Unsicherheit, die jedes Unternehmen treffen kann.*
- *Das Tätigkeitsfeld/Branche der Firma spielt eine entscheidende Rolle, da es natürlich Branchen gibt, die nicht so stark von der "Krise" betroffen sind...*
- *Bin aktuell im Mutterschutz, danach in Elternzeit, bin also erst mal sicher.*



1. Wechselverhalten der Manager in Zeiten der Krise

- Ergebnischarts Seite 02
- Zitate Panelteilnehmer Seite 08
- Thesen/Kommentar Seite 11

2. Statistische Daten Seite 14

3. Autoreninformation Seite 16

Kommentar Marcel Ramin Derakhchan I



Deutschland und seine Manager in der Krise?

Welche Auswirkungen hat die aktuelle Konjunktur auf die Wechselmotivation und den Arbeitsmarkt?

Auf den ersten Blick ist jeder Zweite bereit zu wechseln. Vergleicht man jedoch die Ergebnisse mit 2008, hat die Wechselbereitschaft deutlich abgenommen. Deutet man die Antwort „gleich geblieben“ als eher unentschlossen, so könnte dies ein Indiz für die „Krise in den Köpfen“ sein und einem „Verharren wie das Kaninchen vor der Schlange“.

Die Führungskräfte sind deutlich vorsichtiger, wenn es um eine neue Herausforderung geht. Themen wie die Perspektive und Entwicklungsmöglichkeiten sowie Grad der Verantwortung haben in der Krise nochmals deutlich an Bedeutung hinzugewonnen.

Die Krise bewirkt bei vielen ein Hinterfragen der eigenen Situation. Der Arbeitsort und somit das private Umfeld, Work-Life Balance und das eigene Wohlbefinden sind in der Krise deutlich wichtigere Entscheidungsparameter bei einem Wechsel.



Annähernd 85% aller Befragten rechnen nicht mit dem Verlust des Arbeitsplatzes. Dieses Ergebnis überrascht dann doch und steht etwas im Widerspruch zur aktuellen und prognostizierten Situation am Arbeitsmarkt.

Interpretationsversuch:

- Die Führungskräfte beurteilen Ihre persönliche Situation besser als die Gesamtsituation.
- Ein Großteil der Führungskräfte glaubt aufgrund Ihrer Stellung im Unternehmen vom bevorstehenden Arbeitsplatzabbau nicht betroffen zu sein.
- Ein Großteil der Führungskräfte handelt gemäß „Was ich mir nicht vorstellen kann, wird nicht passieren“.

Kommentar Marcel Ramin Derakhchan II



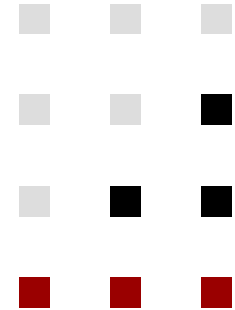
Deutschland und seine Manager in der Krise?

Welche Auswirkungen hat die aktuelle Konjunktur auf die Wechselmotivation und den Arbeitsmarkt?

Unternehmen müssen in der aktuellen Situation noch stärker auf ihre Attraktivität als Arbeitgeber achten und diese verstärkt herausarbeiten. „Was hilft es 500 Bewerbungen auf eine Stelle zu bekommen, wenn der oder die Richtige nicht dabei ist“.

Die Gewinnung von Talenten wird noch aufwendiger, in Zeiten, in denen die Spitzenkräfte eher zurückhaltend agieren. Ein sauber definiertes Anforderungsprofil, transparente Entwicklungsschritte und klar definierte Perspektiven werden noch wichtiger.

Das Talent-Management beginnt bei den eigenen „verunsicherten“ Mitarbeitern. „Zeigen Sie Ihren Mitarbeitern die Möglichkeiten im eigenen Unternehmen auf. Definieren Sie Entwicklungsmaßnahmen, die nach der Krise greifen und setzen Sie alles daran Ihre besten Talente zu halten“.



1. Wechselverhalten der Manager in Zeiten der Krise

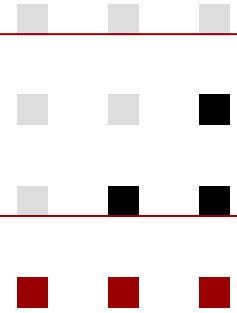
- Ergebnischarts Seite 02
- Zitate Panelteilnehmer Seite 08
- Thesen/Kommentar Seite 11

2. Statistische Daten Seite 14

3. Autoreninformation Seite 16

Statistische Daten des Managerpanels

Mitglieder gesamt 1.217



1. Wie hoch ist Ihre ungefähre Gesamtjahresvergütung?

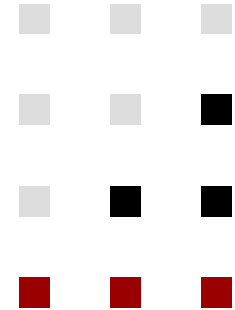
bis 60.000 €	6,7 %
60.000 - 100.000 €	35,3 %
100.000 - 200.000 €	46,2 %
über 200.000 €	11,8 %

2. Erhebungszeitraum/Teilnehmerzahl

Teilnehmerzahl	392
Erhebungszeitraum	10. - 17. Juni 2009

3. In welchem Sektor ist Ihr Unternehmen tätig?

IT, Telekommunikation	13,6 %
Financial Services	5,9 %
Professional Services/Beratungen	11,3 %
Medien	2,3 %
Verkehr/Logistik	3,9 %
Touristik	1,0 %
Pharma/Healthcare/Life Science	7,0 %
Energie	16,0 %
Chemie	2,3 %
Maschinen- & Anlagenbau	9,3 %
Automotive	7,0 %
Sonstige	20,4 %



1. Wechselverhalten der Manager in Zeiten der Krise

- Ergebnischarts Seite 02
- Zitate Panelteilnehmer Seite 08
- Thesen/Kommentar Seite 11

2. Statistische Daten Seite 14

3. Autoreninformation Seite 16

Autoreninformation

Dr. Klaus Aden

Dr. Klaus Aden ist Geschäftsführender Gesellschafter der LAB Lachner Aden Beyer & Company. Bereits seit 1993 ist er als Personalberater aktiv. Vor seiner LAB-Zeit war er Partner bei Kienbaum und später bei Heidrick & Struggles, wo er unter anderem für die Leitung der European Energy & Utilities und der German Industry Practice verantwortlich war.

Die Schwerpunkte seiner Beratertätigkeit liegen im Bereich der Energie- und in der öffentlichen Wirtschaft, wo er seine Mandanten bei der Besetzung von Führungspositionen auf der ersten und zweiten Ebene unterstützt.

Dr. Klaus Aden

 Aden@LABcompany.net

Marcel Ramin Derakhchan

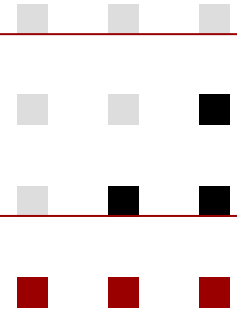
Marcel Derakhchan ist Managing Partner der LAB Lachner Aden Beyer & Company und seit Gründung in 2002 für das Unternehmen tätig. Vor seiner LAB-Zeit war er in einer auf die Hightech-Märkte spezialisierte Personalberatung tätig und dort verantwortlich für das Geschäft mit Unternehmensberatungen. Davor verbrachte er mehrere Jahre als Change Management Berater bei Andersen Consulting (/Accenture).

Die Schwerpunkte seiner Mandanten bilden internationale Managementberatungen, Dienstleistungsunternehmen sowie Technologiekonzerne, die er bei der Besetzung von Führungs- und hoch spezialisierten Beraterpositionen unterstützt.

Marcel Ramin Derakhchan

 Derakhchan@LABcompany.net

Autoreninformation



LAB Lacher Aden Beyer & Company GmbH

LAB Lachner Aden Beyer & Company ist eine international agierende Personalberatung, spezialisiert auf die Suche und Auswahl von Top-Führungskräften in allen wichtigen Marktsegmenten. Die LAB gehört zu den Top 15 der führenden Personalberatungen in Deutschland. Die Gesellschaft verfügt über Büros in Düsseldorf, München, Frankfurt, Hamburg und Wien. LAB & Company ist Mitglied des globalen Netzwerks Penrhyn International sowie des weltweit bedeutendsten Verbands für Personalberatungen, der Association of Executive Search Consultants (AESC).